

La GPEC et les salarié-e-s : les entretiens individuels, un rêve de DRH...

La direction a décidé de succomber à la mode des entretiens annuels d'évaluation, qu'elle appelle pudiquement « entretien annuel de Bilan et de Développement ». Pourtant son objectif, clairement écrit dans son projet de GPEC, est clair : faute de financement suffisant, elle veut rentabiliser l'organisation du travail et les métiers. Elle a déjà commencé à « rentabiliser » les salaires des cadres en mettant en place une part individualisée du salaire liée à la réalisation d'objectifs, ce qui n'est pas sans conséquence sur tous les autres personnels !

La Direction veut contrôler et mettre sous pression tous les salarié-e-s. Elle a essayé, sans succès, à plusieurs reprises, de faire avaliser son projet, auprès des syndicats et des instances représentatives du personnel.

Aujourd'hui, la souffrance au travail n'est plus une exception et les textes, y compris européens, ne peuvent plus taire ce que sociologues, psychologues du travail et psychanalystes démontrent.

Ainsi le 3 novembre 2006, un arrêt de la cour d'appel de Paris a contraint le groupe Mornay à retirer son processus d'entretiens au motif, entre autres, qu'il était générateur de stress. Les rapports médicaux élaborés par la Médecine du Travail chez Thalès et IBM ont, dès 2004, commencé à signaler des « pics » de stress à l'approche des entretiens individuels.

Même si l'entretien représente pour certains une recherche de reconnaissance, même si de nombreux salariés déclarent que ce n'est qu'une simple formalité, voire une perte de temps, il reste pour beaucoup une échéance redoutée qu'il faut affronter de façon isolée. Ainsi il ressort d'une expertise sur le stress à GEMS : « La gestion des ressources humaines individualise les professionnels afin de faire éclore les « forts potentiels » : objectifs individuels, entretiens annuels d'évaluation, procédures d'individualisation des salaires, etc. Simultanément, la charge et l'intensité du travail s'accroissent au moment même où s'effacent les repères collectifs et les solidarités qui permettent normalement d'amortir les chocs et de continuer à construire le sens de la vie au travail. »



En 2008 la Direction va imposer ces entretiens à tous les cadres. En 2009, elle les étendra à tous les salarié-e-s. Patrice Papet précise qu'il laissera au salarié-e la possibilité de refuser l'entretien.

Prenons-le au mot ! N'y allons pas !

Battons-nous contre des méthodes qui prônent l'individualisme !

Nous vous informerons de la suite que la Direction donnera à son projet. N'oubliez surtout pas que les représentant-e-s du personnel de la CGT sont là pour vous aider face aux difficultés liées aux conditions de travail et au stress que vous rencontrez !

Paris, le 9 avril 2008